

## Table des Matières

1	Définitions	1
2	Champ d'application	4
	L'Association, unique agent négociateur	4
	Personnes faisant partie de la convention	4
	Personnes exclues de la convention	4
	Professeurs de remplacement	4
	Chargés de cours	5
3	Esprit et but de la présente convention	5
4	Embauche	6
	Professeur et professionnel	6
	Professeur et professionnel de remplacement	6
	Renseignements à fournir par le Collège	6
5	Dossier personnel	6
	Composition du dossier	6
	Consultation du dossier	7
	Lieu de dépôt	7
6	Charge de travail	7
	Charge de travail du professeur et du chargé de cours	7
	Charge de travail du professionnel	8
7	Cours d'intersession et d'été	9
	Priorité d'embauche	9
	Date limite des signatures de contrat	9
	Annulation des cours d'intersession et d'été	9
8	Permanence	9
	Définition	9
	Personnes concernées	9
	Conditions	10
	Procédures	10
	Année additionnelle de probation	11
	Instance d'appel	11
9	Vacances et congés	11
	Vacances annuelles	11
	Congé de maladie	12
	Congé sans solde	12
	Congé de paternité	12
	Congé de maternité	12
	Congé d'étude avec prêt-salaire	13
	Congé sabbatique	14

10	Régime de pension et de retraite	16
	Régime de pension	16
	Plan d'assurance-groupe	16
	Retraite	16
11	Perfectionnement	16
	Définition	16
	Date limite pour l'obtention d'un diplôme supérieur pour les professeurs	17
	Congrès et réunions	17
	Recherches, travaux, publications	17
	Sessions de formation professionnelle	18
	Remboursements pour achats de livres, etc.	18
12	Rangs universitaires des professeurs, expérience antérieure pour tout nouveau professeur et professionnel	18
	Définitions	18
	Critères d'évaluation pour l'attribution des rangs	18
	Rangs universitaires des professeurs	19
	Expérience antérieure pour tout nouveau professeur	20
	Expérience antérieure pour tout nouveau professionnel	21
13	Traitement	21
	Ajustement de traitement	21
	Laboratoire	21
	Cours d'intersession et d'été	22
	Cours en anglais	22
	Chargé de cours	22
	Echelle de traitement des professeurs du 1er avril 1980 au 31 mars 1981	22
	Echelle de traitement des professeurs du 1er avril 1981 au 31 mars 1982	23
	Catégories des professionnels	23
	Echelle de traitement des professionnels du 1er avril 1980 au 31 mars 1981	22
	Echelle de traitement des professionnels du 1er avril 1981 au 31 mars 1982	23
14	Reclassement et promotion des professeurs	25
	Définitions	25
	Procédures de reclassement	25
	Procédures de promotion	25
15	Renouvellement et résiliation de contrat	26
	Renouvellement de contrat	26

	Avis d'embauche à l'Association	26
	Vérification du contrat	27
	Non-renouvellement de contrat	27
	Contrat d'un professeur ou professionnel non permanent	27
	Contrat d'un professeur ou professionnel permanent	27
	Dates limites pour libérer le bureau	28
16	Mécanisme de règlement de grief ou contestation	28
	Première étape	28
	Deuxième étape	29
	Troisième étape	29
	Dépenses encourues	29
	Présentation d'un même grief	29
17	Déduction des cotisations à l'Association	29
	Mode de paiement	29
	Mécanisme	30
18	Droits et privilèges de cette convention	30
19	Durée de la présente convention	30
	Annexe A Formule de contrat pour professeur (Universitaire A)	32
	Annexe B Formule de contrat pour professionnel (Universitaire B)	33
	Annexe C Formule de contrat pour chargé de cours (Universitaire C)	34
	Annexe D Formule de contrat pour cours d'intersession, d'été ou hors campus (Universitaire D)	35
	Annexe E Formule de grief ou de contestation	36
	Annexe F Liste des personnes faisant partie de la présente convention	37

COPIE  
ARCHIVES US8  
# C040/007/011

56-82

CONVENTION COLLECTIVE  
ENTRE  
Le COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE  
et  
L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS  
du  
COLLÈGE UNIVERSITAIRE DE SAINT-BONIFACE

### Préambule

Il est reconnu par les signataires de cette convention collective, que le Collège Universitaire de Saint-Boniface devrait dans ses buts et ses objectifs promouvoir une éducation supérieure française en fournissant aux étudiants un environnement dans lequel ils pourront se développer intellectuellement, émotionnellement et socialement. Étant une institution postsecondaire, le Collège sera donc appelé à promouvoir et à faciliter la poursuite, l'avancement et la propagation de la vérité et des connaissances, à être au service de la communauté francophone du Manitoba et du Canada en général.

Cette convention se veut donc un outil qui facilitera le développement d'un climat de confiance, de liberté et de responsabilité au Collège pour ceux qui ont à y travailler.

M.E.B.  
[Signature]

[Signature]

## Table des Matières

	Pages
Article I - <u>Définitions</u>	1
Article II - <u>Champ d'application</u>	4
2.0 - L'Association, unique agent négociateur	4
2.1 - Personnes faisant partie de la convention	4
2.2 - Personnes exclues de la convention	4
2.3 - Professeurs de remplacement	4
2.4 - Chargés de cours	5
Article III - <u>Esprit et but de la présente convention</u>	5
Article IV - <u>Embauche</u>	6
4.0 - Professeur et professionnel	6
4.1 - Professeur et professionnel de remplacement	6
4.2 - Renseignements à fournir par le Collège	6
Article V - <u>Dossier personnel</u>	6
5.0 - Composition du dossier	6
5.1 - Consultation du dossier	7
5.2 - Lieu de dépôt	7
Article VI - <u>Charge de travail</u>	7
6.0 - Charge de travail du professeur et du chargé de cours	7
6.1 - Charge de travail du professionnel	8
Article VII - <u>Cours d'intersession et d'été</u>	9
7.0 - Priorité d'embauche	9
7.1 - Date limite des signatures de contrat	9
7.2 - Annulation des cours d'intersession et d'été	9
Article VIII - <u>Permanence</u>	9
8.0 - Définition	9
8.1 - Personnes concernées	9
8.2 - Conditions	10
8.3 - Procédures	10
8.4 - Année additionnelle de probation	11
8.5 - Instance d'appel	11
Article IX - <u>Vacances et congés</u>	11
9.0 - Vacances annuelles	11
9.1 - Congé de maladie	12
9.2 - Congé sans solde	12
9.3 - Congé de paternité	12

M.C.B.

HR

	9.4 - Congé de maternité	12
	9.5 - Congé d'étude avec prêt-salaire	13
	9.6 - Congé sabbatique	14
Article X	- <u>Régime de pension et de retraite</u>	16
	10.0 - Régime de pension	16
	10.1 - Plan d'assurance-groupe	16
	10.2 - Retraite	16
Article XI	- <u>Perfectionnement</u>	16
	11.0 - Définition	16
	11.1 - Date limite pour l'obtention d'un diplôme supérieur pour les professeurs	17
	11.2 - Congrès et réunions	17
	11.3 - Recherches, travaux, publications	17
	11.4 - Sessions de formation professionnelle	18
	11.5 - Remboursements pour achats de livres, etc.	18
Article XII	- <u>Rangs universitaires des professeurs, expérience antérieure pour tout nouveau professeur et professionnel</u>	18
	12.0 - Définitions	18
	12.1 - Critères d'évaluation pour l'attribution des rangs	18
	12.2 - Rangs universitaires des professeurs	19
	12.3 - Expérience antérieure pour tout nouveau professeur	20
	12.4 - Expérience antérieure pour tout nouveau professionnel	21
Article XIII	- <u>Traitement</u>	21
	13.0 - Ajustement de traitement	21
	13.1 - Laboratoire	21
	13.2 - Cours d'intersession et d'été	22
	13.3 - Cours en anglais	22
	13.4 - Chargé de cours	22
	13.5 - Échelle de traitement des professeurs du 1 <sup>er</sup> avril 1980 au 31 mars 1981	22
	13.6 - Échelle de traitement des professeurs du 1 <sup>er</sup> avril 1981 au 31 mars 1982	23

M.C.B.

A

R

	13.7 - Catégories des professionnels	23
	13.8 - Échelle de traitement des professionnels du 1 <sup>er</sup> avril 1980 au 31 mars 1981	24
	13.9 - Échelle de traitement des professionnels du 1 <sup>er</sup> avril 1981 au 31 mars 1982	24
Article XIV	- <u>Reclassement et promotion des professeurs</u>	25
	14.0 - Définitions	25
	14.1 - Procédures de reclassement	25
	14.2 - Procédures de promotion	25
Article XV	- <u>Renouvellement et résiliation de contrat</u>	26
	15.0 - Renouvellement de contrat	26
	15.1 - Avis d'embauche à l'Association	26
	15.2 - Vérification du contrat	27
	15.3 - Non-renouvellement de contrat	27
	15.4 - Contrat d'un professeur ou professionnel non permanent	27
	15.5 - Contrat d'un professeur ou professionnel permanent	27
	15.6 - Dates limites pour libérer le bureau	28
Article XVI	- <u>Mécanisme de règlement de grief ou contestation</u>	28
	16.0 - Première étape	28
	16.1 - Deuxième étape	29
	16.2 - Troisième étape	29
	16.3 - Dépenses encourues	29
	16.4 - Présentation d'un même grief	29
Article XVII	- <u>Déduction des cotisations à l'Association</u>	29
	17.0 - Mode de paiement	29
	17.1 - Mécanisme	30
Article XVIII	- <u>Droits et privilèges de cette convention</u>	30
Article XIX	- <u>Durée de la présente convention</u>	30
Annexe A	- Formule de contrat pour professeur (UNIVERSITAIRE A)	32
Annexe B	- Formule de contrat pour professionnel (UNIVERSITAIRE B)	33
Annexe C	- Formule de contrat pour chargé de cours (UNIVERSITAIRE C)	34

712-13

A

HR

Annexe D	-	Formule de contrat pour cours d'intersession, d'été ou hors campus (UNIVERSITAIRE 0)	35
Annexe E	-	Formule de grief ou de contestation	36
Annexe F	-	Liste des personnes faisant partie de la présente convention	37

MLB.

LA

TR.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE

ET

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURS DU COLLÈGE UNIVERSITAIRE DE SAINT-BONIFACE

ARTICLE I Définitions

1.0 Dans la présente convention collective les mots suivants signifient :

- a) "Année complète" :  
La période du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante;
- b) "Année académique" :  
La période du 1<sup>er</sup> septembre au 15 mai de l'année suivante;
- c) "Association" :  
L'Association des Professeurs du Collège Universitaire de Saint-Boniface;
- d) "Bibliothécaire" :  
Toute personne détentrice d'un diplôme universitaire en bibliothéconomie dont les fonctions à l'intérieur de la bibliothèque sont délimitées par le bibliothécaire en chef;
- e) "Chargé de cours" :  
Toute personne enseignant au Collège qui n'est ni professeur (1, 1) ni professionnel (1, n); toutefois, le chargé de cours faisant partie de cette convention, il est entendu qu'il sera inclus dans tous les articles où le mot professeur sera mentionné à moins d'avis contraire;
- f) "Collège" :  
Le Collège Universitaire de Saint-Boniface;

M.C.B.

F A

R.

- g) "Comité Exécutif" :  
Le Comité Exécutif du Conseil d'Administration du Collège de Saint-Boniface;
- h) "Conseil" :  
Le Conseil d'Administration du Collège de Saint-Boniface;
- i) "Directeur des sports et des activités sociales" :  
Toute personne détentrice d'une maîtrise dont l'occupation principale consiste à coordonner les activités sportives, récréatives, et parascolaires ainsi que des activités sociales pour les étudiants du Collège.
- j) "Étudiant" :  
Toute personne inscrite à un ou à plusieurs cours de niveau universitaire;
- k) "Institut" :  
L'Institut Pédagogique du Collège Universitaire de Saint-Boniface;
- l) "Professeur" :  
Une personne dont l'occupation à temps complet comme salariée au Collège est de dispenser dix-huit (18) unités d'enseignement à des étudiants et de remplir toutes les tâches requises par cet enseignement;
- m) "Professeur de remplacement" :  
Un professeur engagé pour un maximum de trois (3) ans pour remplacer un autre professeur temporairement absent à l'occasion d'un congé (Article IX), ou de l'obtention d'un poste administratif;
- n) "Professionnel" :  
Toute personne, détentrice d'un ou de plusieurs diplômes universitaires, dont l'occupation principale comme salariée au Collège est de remplir des tâches spécialisées et complémentaires à l'enseignement et qui comble un des postes suivants : bibliothécaire, directeur des sports et des activités sociales, responsable des activités culturelles, responsable du counseling, du placement et de l'orientation ou technicien spécialisé en sciences, archiviste.

M.C.B.

A

TR

- o) "Professionnel de remplacement" :  
Un professionnel engagé pour un maximum de trois (3) ans pour remplacer un autre professionnel temporairement absent à l'occasion d'un congé (Article IX), ou de l'obtention d'un poste administratif;
- p) "Responsable des activités culturelles" :  
Toute personne détentrice d'un baccalauréat dont l'activité principale consiste à coordonner les activités culturelles et artistiques des étudiants et à faire des recommandations susceptibles d'en favoriser le développement;
- q) "Responsable du counseling, du placement et de l'orientation" :  
Toute personne détentrice d'une maîtrise appropriée qui remplit les tâches de placement, de conseiller en orientation et de psychologue;
- r) "Semestre" :  
La période commençant avec le premier jour de classe au mois de septembre ou janvier selon le cas et se terminant par la remise par le professeur des notes du dernier examen;
- s) "Technicien spécialisé en sciences" :  
Toute personne détentrice d'un baccalauréat approprié qui, sous la surveillance d'un professeur, remplit toutes les tâches requises à la préparation, au déroulement et à l'évaluation des travaux et expériences de laboratoire;
- t) "Termes identifiant différentes catégories de professeurs" :
1. "professeur"
  2. "professeur avec permanence"
  3. "professeur non permanent"
  4. "professeur régulier" (et non de remplacement)
  5. "professeur de remplacement" (et non régulier);

n.e.B.

—  
A

TR

- u) "Termes identifiant différentes catégories de professionnels" :
  - 1. "professionnel"
  - 2. "professionnel avec permanence"
  - 3. "professionnel non permanent"
  - 4. "professionnel régulier" (et non de remplacement)
  - 5. "professionnel de remplacement (et non régulier);
- v) "Unité d'enseignement" :

L'enseignement d'une moyenne d'une heure de cours (ou l'équivalent) par semaine et par semestre.
- w) "Archiviste"

Toute personne détentrice d'un baccalauréat approprié et dont la responsabilité principale est d'évaluer et acquérir les registres permanents et les documents d'intérêt historique et d'en organiser et diriger la conservation et la protection.

ARTICLE 11 Champ d'application

2.0 L'Association, unique agent négociateur

Le Collège reconnaît que l'Association est l'unique agent négociateur pour tous les professeurs, les chargés de cours et les professionnels (c.f. 1.0 (n)).

2.1 Personnes faisant partie de la convention

Les noms de toutes les personnes faisant partie de la présente convention paraissent à l'annexe "F" ci-jointe qui devra être mise à jour au début du mois de septembre.

2.2 Personnes exclues de la convention

Toute personne comblant un poste administratif au Collège qu'elle enseigne ou non, ne peut être considérée comme professeur, chargé de cours, ou professionnel et être membre de l'Association; elle est donc exclue de la présente convention. Ceci ne s'applique pas aux responsables de service : directeur des sports et des activités sociales, responsable des activités culturelles, et responsable du counseling, du placement et de l'orientation.

2.3 Professeurs de remplacement

- a) le Collège n'embauchera pas un professeur de remplacement quand un professeur régulier pourrait l'être;
- b) advenant le cas où un professeur régulier serait remplacé par un professeur de remplacement et où le professeur

nc-b  
A

HR

régulier décide de ne pas revenir au Collège, le professeur de remplacement aura la première considération en ce qui concerne le poste à combler.

2.4 Chargés de cours

- a) le Collège n'embauchera pas de chargés de cours quand un professeur à temps complet pourrait l'être;
- b) le Collège ne peut résilier le contrat d'un professeur avec permanence uniquement pour le remplacer par des chargés de cours ou pour réengager ce même professeur comme chargé de cours;
- c) sur demande de l'Association, demande qui ne peut être faite qu'une fois par année complète, le Collège fournira les noms, qualifications et salaires de tous les chargés de cours engagés pour l'année complète.

ARTICLE III Esprit et but de la présente convention

3.0 L'intention des parties signataires et le but de cette convention collective sont :

- a) de promouvoir et d'améliorer les relations de travail entre le Collège et les professeurs, les chargés de cours, et les professionnels;
- b) d'assurer un terrain favorable aux deux parties pour l'amélioration des services académiques et professionnels offerts aux étudiants du Collège;
- c) de créer une ambiance dans laquelle les professeurs, les chargés de cours et les professionnels pourront assumer leur part de responsabilité dans le développement et le rayonnement du Collège, dans le monde universitaire, dans la société manitobaine, et dans la communauté franco-manitobaine;
- d) d'établir une échelle de salaire et de préciser le rang universitaire et les conditions de travail des professeurs, et des chargés de cours.
- e) d'établir une échelle de salaire et de préciser les conditions de travail des professionnels.

M.E.B.  
A

HR

ARTICLE IV

Embauche

4.0 Professeur et professionnel

Dans la mesure du possible, le Collège n'embauchera que des professeurs détenant au moins une maîtrise et des professionnels qui remplissent les exigences minimales de leur poste respectif.

4.1 Professeur et professionnel de remplacement

Le contrat d'une personne embauchée comme professeur ou professionnel de remplacement ne pourra pas être reconduit pour plus de trois (3) ans; après le Collège doit :

- i) ou bien embaucher le remplaçant comme professeur ou professionnel régulier en reconnaissant ses années comme des années complètes,
- ii) ou bien ne pas reconduire son contrat pour la quatrième année.

4.2 Renseignements à fournir par le Collège

Le Collège devra remettre à tout nouveau professeur ou professionnel les documents suivants :

- i) une copie de la convention collective
- ii) un dossier donnant l'information concernant le régime de pension de même que de l'assurance-groupe.

ARTICLE V

Dossier personnel

5.0 Composition du dossier

Les documents pertinents à l'emploi d'un professeur ou professionnel seront placés dans un dossier officiel.

Ces documents comprendront tout le matériel, les lettres de recommandations, le curriculum vitae, les relevés de notes, etc, les rapports d'évaluation, la correspondance, les documents qui pourraient attester le développement professionnel, et tout autre document jugé approprié par le recteur. Aucune lettre ou document anonyme ne doit faire partie du dossier personnel. Le professeur ou le professionnel a le droit et le privilège d'inclure dans son dossier des commentaires écrits concernant la véracité ou la pertinence des différents documents constituant son dossier.

M.C.B.

R

5.1 Consultation du dossier

- a) Le professeur ou professionnel ou son représentant officiel pourra, après demande écrite au recteur, avoir accès à son dossier personnel. Seules les lettres de recommandations reçues avant l'embauche constituent de "l'information confidentielle" et ne seront pas montrées au demandeur.
- b) L'accessibilité au dossier personnel n'est permise qu'au professeur ou professionnel en question et qu'aux officiers autorisés du Collège.

5.2 Lieu de dépôt

Il est entendu que le dossier personnel du professeur ou professionnel sera sous la garde et la responsabilité du recteur.

ARTICLE VI Charge de travail

6.0 Charge de travail du professeur et du chargé de cours

- a) La charge de travail est confiée à chaque professeur par le doyen ou le directeur de l'Institut.
- b) La charge complète de travail comprend :
  - i) dix-huit (18) unités d'enseignement par année académique
  - ii) la préparation de ces cours;
  - iii) la correction des travaux y afférant;
  - iv) la rencontre personnelle avec les étudiants.
- c) En plus de la charge de travail, tout professeur ou chargé de cours assurera :
  - i) une participation raisonnable aux divers comités requis pour le bon fonctionnement du Collège; et
  - ii) une participation raisonnable aux activités du programme "relations extérieures" du Collège; et/ou
  - iii) des travaux de recherche libre donnant lieu à des publications susceptibles de promouvoir la bonne renommée du Collège dans la mesure où il y aura des mécanismes en place au Collège pour permettre de tels travaux.
- d) Lorsqu'un professeur ou chargé de cours est aidé dans sa

N.L.B.

A

R

tâche par un technicien spécialisé en sciences, le professeur ou le chargé de cours gardera la responsabilité des laboratoires et devra coordonner les laboratoires et les cours sans toutefois devoir être physiquement présent dans la salle de laboratoire durant un exercice donné.

- e) Un professeur ou un chargé de cours ayant plus de vingt-sept (27) étudiants dans un cours ou ayant une surcharge de six (6) unités d'enseignement a droit de demander une aide additionnelle selon les normes établies pour correcteurs et assistants.
- f) Tout professeur ou chargé de cours devra s'adresser à la secrétaire principale pour l'aide secrétariale; en cas de difficulté le professeur s'adressera au responsable du secrétariat du Collège.
- g) Que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur du Collège, pour travail rémunéré ou bénévole durant l'année académique tout professeur régulier ou de remplacement ne pourra accepter un supplément de charge ou de travail dépassant six (6) unités d'enseignement ou l'équivalent sans la permission écrite du recteur.

6.1 Charge de travail du professionnel

- a) La charge de travail est confiée à chaque professionnel et déterminée soit par le recteur, soit par le doyen ou le directeur de l'Institut.
- b) En plus de sa charge de travail, tout professionnel assurera :
  - i) une participation raisonnable aux divers comités requis pour le bon fonctionnement du Collège; et
  - ii) une participation raisonnable aux activités du programme "relations extérieures" du Collège.

N.C.B.  
A

R.

ARTICLE VII Cours d'intersession et d'été

7.0 Priorité d'embauche

Les professeurs qui sont en fonction au cours de l'année académique précédant les cours d'intersession et d'été auront priorité dans leur spécialité respective lorsqu'il s'agira d'embaucher les professeurs pour les cours d'intersession et d'été.

7.1 Date limite des signatures de contrat

Les contrats devront être présentés et signés :

- i) le ou avant le 1<sup>er</sup> avril pour les cours d'intersession; et
- ii) le ou avant le 15 mai pour les cours d'été.

7.2 Annulation des cours d'intersession et d'été

Si un cours d'intersession ou d'été devait être annulé, le Collège devra donner un dédommagement monétaire au professeur qui doit enseigner le cours, si le professeur n'a pas enseigné ce cours pendant les douze (12) mois qui précèdent la période d'intersession ou d'été ou s'il n'enseignera pas ce cours pendant les douze (12) mois qui suivent la période d'intersession ou d'été. Le montant sera un sixième (1/6) du salaire convenu dans la convention pour les cours d'intersession ou d'été. (cf. Article 13.2)

ARTICLE VIII Permanence

8.0 Définition

La permanence est un statut accordé à un professeur ou un professionnel lui permettant de bénéficier de certains privilèges tels que : sécurité d'emploi, continuité d'emploi, droits d'ancienneté, etc.

8.1 Personnes concernées

Les personnes suivantes peuvent obtenir la permanence :

- a) le professeur enseignant à temps complet au Collège,
- b) le professionnel à temps complet ou un professionnel avec charge d'enseignement et dont les responsabilités sont équivalentes à un emploi à temps complet.

MC-B  
- A

HR.

8.2 Conditions

- a) Après quatre années consécutives d'enseignement à temps complet (considérées comme années de probation), un professeur régulier et/ou professionnel à temps complet devient éligible à la permanence et peut la demander dans le cours de la quatrième année.
- b) Chaque année d'enseignement d'un professeur de remplacement à temps complet et qui devient professeur régulier après septembre 1980 comptera pour une année complète jusqu'à un maximum de trois ans si elles sont consécutives.

8.3 Procédures

- a) La date limite pour demander la permanence est le 15 octobre de chaque année.
- b) Le candidat devra faire parvenir sa lettre de demande au recteur avec copie à l'Association.
- c) Un comité paritaire composé de six (6) membres dont trois (3) représentants de l'Association et trois (3) autres nommés par le Collège devra être constitué au plus tard le 15 octobre de chaque année.
- d) Le candidat devra faire parvenir au recteur et aux membres du comité toute la documentation pertinente à sa demande.
- e) Le comité paritaire tiendra compte des critères suivants pour la permanence :  
documentation pertinente, évaluation des étudiants (à la condition que l'évaluation ait été faite par la majorité des étudiants de chaque classe, qu'on tienne compte de toutes les classes dont le professeur est responsable, et que le questionnaire d'évaluation soit approuvé par l'Association).
- f) Suite à la recommandation du comité paritaire, le Comité Exécutif du Conseil fera parvenir sa décision au candidat avant le 31 décembre de la quatrième année d'enseignement. Dans le cas d'un refus de la permanence le Comité Exécutif devra indiquer les raisons motivant le refus.

NC-B.  
A

R.

8.4 Année additionnelle de probation

- a) Le candidat qui a demandé la permanence et à qui elle a été refusée pourra voir sa période de probation prolongée d'une année sans perdre aucun des droits acquis au cours des années antérieures.
- b) Durant cette dernière année de probation, le candidat pourra faire demande de permanence selon les procédures décrites dans 8.3.
- c) Suite à une recommandation négative du comité paritaire, le président du comité avertira le candidat qui pourra demander une entrevue avec le comité compte tenu du temps qui lui sera nécessaire pour se préparer à cette réunion. Le comité paritaire est tenu d'acquiescer à cette demande.

8.5 Instance d'appel

- a) Dans le cas d'une contestation du refus de la permanence pendant l'année additionnelle de probation, le candidat peut se prévaloir du comité d'appel en avisant le recteur avant le 20 janvier.
- b) Le comité d'appel sera formé de cinq (5) membres dont :
  - deux (2) membres nommés par le Collège;
  - deux (2) membres nommés par l'Association;
  - un (1) membre coopté.
- c) Suite à la recommandation du comité d'appel au Comité Exécutif, le Comité Exécutif fera parvenir sa décision finale au candidat avant le 15 février. En cas de refus, le Comité Exécutif devra indiquer les raisons motivant le refus. Sa décision sera exécutoire.

ARTICLE IX Vacances et congés

9.0 Vacances annuelles

- a) Tout professeur a droit aux vacances annuelles durant la période s'étalant entre le jour où il remet ses résultats finals et le jour précédant la rentrée au mois de septembre, en tenant compte du fait que le professeur doit voir à la

M.C-B  
A

HR

préparation de ses cours et remettre au doyen avant son départ son programme, avec son adresse et son numéro de téléphone.

- b) Tout professionnel a droit à des vacances annuelles équivalentes à trente (30) jours ouvrables, à l'ordinaire durant la période s'étalant entre le premier mai et le jour précédant la rentrée au mois de septembre; le temps et le mode seront fixés après entente avec le recteur, le doyen ou le directeur de l'Institut selon le cas.

9.1 Congé de maladie

Tout professeur ou professionnel a droit, sans réduction de salaire, pour raison de maladie, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables accumulables au rythme de vingt (20) jours ouvrables par année.

9.2 Congé sans solde

Un professeur ou un professionnel qui obtient un congé sans solde ne perd aucun de ses droits acquis; il est entendu qu'une année de congé sans solde ne brise pas la séquence des années.

9.3 Congé de paternité

Tout professeur ou professionnel a droit, sans réduction de salaire, de prendre comme congé la journée de la naissance de son (ses) enfant(s) et de la journée de retour de la mère à la maison.

9.4 Congé de maternité

- a) La grossesse en tant que telle ne saurait être considérée comme une maladie.
- b) "Congé de maternité" signifie une période de quatre (4) mois (122 jours consécutifs) sans salaire au cours de laquelle a lieu l'accouchement ou l'adoption, peu importe le moment auquel a lieu l'accouchement ou l'adoption. Le congé de maternité ne saurait commencer avant le quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) jour précédant la date prévue de l'accouchement ou de l'adoption, et ne saurait aller au-delà du cent vingt-deuxième (122<sup>e</sup>) jour. Le Collège pourra exiger un certificat médical spécifiant la date attendue de l'accouchement ou un

n.l.o.

HR.

certificat de l'agence d'adoption avant que le congé soit accordé.

- c) Le professeur ou professionnel qui jouit d'un congé de maternité conserve tous ses droits acquis.

#### 9.5 Congé d'étude avec prêt-salaire

##### a) Définitions et objectifs

Le congé d'étude avec prêt-salaire est un congé d'une période d'une année (ou plus après entente avec le recteur) accordé à un professeur ou professionnel dans le but de faire de la recherche ou de poursuivre sa formation. Un tel congé est essentiel à la fois pour le perfectionnement du demandeur ainsi que pour le maintien de la qualité de l'enseignement universitaire au Collège.

##### b) Nombre

Le Collège doit accorder un minimum d'un congé d'étude avec prêt-salaire à chaque année académique s'il y a demande. Cependant le Collège s'engagera à prévoir plus d'un congé avec prêt-salaire dans ses demandes budgétaires.

##### c) Conditions

- i) Ce congé sera accordé à un professeur et/ou professionnel avec permanence, sauf exception jugée valable par le recteur;
- ii) le candidat devra fournir les détails concernant ses projets pour cette année de congé : plan de recherche et/ou acceptation dans une institution universitaire en vue de l'obtention d'un diplôme, etc.;
- iii) dans le cas où le candidat n'aurait pas encore reçu une réponse définitive de l'institution universitaire où il désire poursuivre ses études, le Collège devra lui donner une acceptation conditionnelle;
- iv) les détenteurs d'un doctorat ne seront pas exclus; cependant, les détenteurs de baccalauréat ou de maîtrise auront la priorité;
- v) il est entendu que le candidat qui a obtenu un congé avec prêt-salaire ne perdra aucun de ses droits acquis

M.C.B.  
A

W

et que la séquence de ses années de service ne sera pas interrompue.

d) Procédures

- i) Le candidat devra faire une demande par écrit au recteur, avec copie au président de l'Association;
- ii) Les congés avec prêt-salaire seront accordés par le recteur.

e) Rémunération

Le montant du prêt-salaire sera de 75% du salaire que devrait recevoir le candidat au moment de son départ.

f) Remboursement

- i) Le candidat s'engage à fournir trois (3) années consécutives de service au Collège immédiatement après un congé d'étude, chacune de ces trois (3) années étant équivalentes à un remboursement du tiers (1/3) du prêt-salaire reçu. Si un remboursement devenait requis, le taux d'intérêt sera le taux préférentiel bancaire courant.
- ii) Le candidat qui a obtenu un prêt-salaire et qui ne peut honorer la clause (i) parce que son contrat n'a pas été renouvelé par le Collège ne sera pas tenu de rembourser le solde du prêt accordé.
- iii) En cas de décès du professeur ou professionnel avant le remboursement intégral de la dette, la succession du feu professeur ou professionnel ne sera pas tenue de rembourser le solde.

9.6

Congé sabbatique

a) Définitions et objectifs

Le congé sabbatique (d'une durée d'un an) sera accordé à un professeur et/ou un professionnel pour lui permettre :

- i) de se recycler ou de se perfectionner dans sa discipline, et/ou
- ii) de se vouer pendant ce temps à de la recherche dans sa discipline.

M.C.B.  
H

R.

b) Éligibilité

Tout professeur ou professionnel permanent sera éligible à un congé sabbatique après six (6) années consécutives de service à temps complet au Collège. Il est entendu qu'une année de congé sans solde ou avec prêt-salaire ne brise pas la séquence des années de service.

c) Nombre de congés

Le Collège doit accorder un minimum d'un congé sabbatique à chaque année académique s'il y a demande. Cependant, le Collège s'engagera à prévoir plus d'un congé sabbatique dans ses demandes budgétaires.

d) Procédures

- i) toute demande de congé sabbatique devra être soumise au recteur avec copie au président de l'Association avant le 30 novembre de l'année précédant l'année prévue pour le congé.
- ii) les congés sabbatiques seront accordés par le Comité Exécutif avant le 31 janvier suite à une recommandation du comité paritaire tel que prévu à l'article 8.3, c.

e) Statut et bénéficiaires marginaux

- i) tout professeur ou professionnel en congé sabbatique demeure salarié du Collège. Il s'engage par conséquent à revenir comme professeur ou professionnel pour au moins une (1) année académique.
- ii) pendant toute la durée de son congé, le professeur ou professionnel continuera à profiter des bénéficiaires marginaux (régime de pension et d'assurance).

f) Rémunération

- i) tout professeur ou professionnel en congé sabbatique recevra 80% du salaire qu'il devrait recevoir au moment de son départ.
- ii) lorsqu'un professeur ou professionnel en congé sabbatique reçoit un salaire autre que celui du Collège, le Collège réduira sa contribution de façon à ce que le total n'excède pas 100% du traitement annuel. Cet article ne s'appliquera pas aux

NCB  
A

HR

revenus autres que ceux provenant de salaire.

- iii) en cas de décès du professeur ou professionnel avant le remboursement intégral de la dette, la succession du feu professeur ou professionnel ne sera pas tenue de rembourser le solde.

ARTICLE X Régime de pension et de retraite

10.0 Régime de pension

Le Collège maintiendra pour les professeurs ou professionnels qui y ont droit le plan de pension en vigueur à l'Université du Manitoba (UMPP) ou l'équivalent.

10.1 Plan d'assurance-groupe

Le Collège maintiendra pour les professeurs ou professionnels qui y ont droit le plan d'assurance-groupe ainsi que les assurances optionnelles s'y rattachant, en vigueur à l'Université du Manitoba.

10.2 Retraite

Les conditions pour la retraite seront celles définies par le plan de pension de l'Université du Manitoba (UMPP) (cf, p.5 de la brochure concernant la plan).

Cependant, le Collège peut sur une base annuelle retenir les services d'un professeur qui aurait atteint l'âge de 65 ans nonobstant le fait que la présente convention collective ne s'applique plus à lui.

ARTICLE XI Perfectionnement

11.0 Définition

Dans l'esprit de cette présente convention, perfectionnement implique que le professeur ou professionnel doit se tenir au courant des progrès faits dans sa spécialité et s'améliorer à la fois dans son enseignement et dans ses connaissances. Il est entendu que le Collège, dans la mesure du possible, accordera des congés pour aider à rencontrer ses obligations.

ncp  
A

HR

11.1 Date limite pour l'obtention d'un diplôme supérieur pour les professeurs

- a) tout professeur n'ayant pas de maîtrise ou l'équivalent au moment où il sera embauché par le Collège devra l'obtenir dans les cinq (5) années qui suivront son embauche.
- b) tout professeur aura dix (10) années à compter de la date où il est entré en fonctions pour obtenir son doctorat, ou faire la scolarité de doctorat et rédiger sa thèse, selon le cas, ou obtenir une deuxième maîtrise dans une discipline connexe.
- c) la clause 11.1(b) ne s'applique pas aux professeurs qui avaient plus de 36 ans en date du 31 mars 1977 et qui détenaient une maîtrise mais pas un doctorat.
- d) le Collège pourra exempter un professeur de l'Institut de l'application des clauses 11.1(a) et 11.1(b) et 11.1(c) tout en encourageant fortement le perfectionnement de ces professeurs.

11.2 Congrès et réunions

- a) tout professeur ou professionnel a droit d'assister, une fois par année complète à un congrès au Canada de la discipline qu'il enseigne au Collège. Le Collège remboursera, sur présentation de pièces justificatives les frais d'inscription et les dépenses de transport, équivalentes au billet d'avion aller-retour classe économique.
- b) le professeur ou professionnel qui aura à présenter une communication à un congrès recevra en plus des frais de voyage aller-retour, une somme additionnelle de cent dollars (\$100.00). Les frais payés par l'organisme en question seront déduits du montant payable par le Collège.
- c) lorsque le Collège délègue un professeur, les frais raisonnables encourus seront défrayés par le Collège sur présentation de pièces justificatives.

11.3 Recherche, travaux, publications

Lorsque le Collège recevra des octrois pour recherche et publications, le Collège s'engage à mettre les mécanismes requis à la disposition des professeurs ou professionnels impliqués.

M.C.B.  
A  
E

HR

11.4 Sessions de formation professionnelle  
Après autorisation du recteur, un professionnel pourra prendre une partie des mois d'été comme période d'étude intensive ou de recyclage sans diminution de salaire ou de vacances.

11.5 Remboursement pour achats de livres, etc.  
Le Collège remboursera sur présentation de factures l'achat de livres, revues, disques, films, etc., jusqu'à un maximum de \$100.00 par an. Les articles ainsi remboursés seront la propriété de la bibliothèque qui devra en faire l'inventaire et faire circuler aux membres du département une liste des articles.

ARTICLE XII Rangs universitaires des professeurs, expérience antérieure pour tout nouveau professeur et professionnel

12.0 Définitions  
Les qualifications telles que spécifiées ci-dessous pour les différents rangs universitaires des professeurs du Collège sont celles qui forment normalement le profil traditionnel de la carrière de l'enseignant universitaire. Cependant, le développement de la carrière d'un professeur universitaire peut ne pas suivre ce modèle : il y a des personnes qui choisissent de poursuivre leur développement académique sans atteindre le doctorat et préfèrent se spécialiser dans deux ou trois disciplines connexes; d'autres poursuivent au-delà du doctorat; d'autres concentrent leurs activités à la recherche et aux publications. Chez plusieurs enfin, l'expérience, la maturité, et le service dans le milieu manitobain ou ailleurs sont aussi des moyens possibles de développement professionnel.

12.1 Critères d'évaluation pour l'attribution des rangs  
Pour l'attribution des rangs de même que pour la promotion on tiendra compte des critères suivants :

- a) Formation professionnelle : c'est-à-dire les diplômes obtenus, les stages de formation, etc.

71.E-B.

A

R

- b) Expérience professionnelle : c'est-à-dire la compétence et l'efficacité dans l'enseignement et la surveillance des étudiants (laboratoire, stagiaires, etc.)
- c) Travaux et recherche : c'est-à-dire la qualité et l'originalité des travaux publiés et non-publiés. Ceci réfère à : publication d'articles, de livres, de monographies, contributions à l'édition de livres, communications à des congrès, conférences, participation à des panels, recherches non publiés, recherche personnelle dans sa propre discipline, etc.
- d) Service à la communauté universitaire et manitobaine : c'est-à-dire la participation aux divers comités (mis sur pied par l'Assemblée du cours universitaire, par le Collège et l'Association), au counseling des étudiants, aux services à une organisation professionnelle, au travail d'administration, aux services bénévoles à la communauté manitobaine.

12.2 Rangs universitaires des professeurs

- a) Chargé d'enseignement
  - i) Formation professionnelle : la maîtrise ou l'équivalent (Les détenteurs de maîtrise commencent à la troisième case. Les non-détenteurs de maîtrise commencent à la première case);
  - ii) Expérience professionnelle : aucune expérience requise;
  - iii) Recherche : aucune requise;
  - iv) Service : aucun requis.
- b) Professeur adjoint
  - i) Formation professionnelle : doctorat ou maîtrise avec cinq (5) années d'enseignement ou l'équivalent;
  - ii) Expérience professionnelle : minimum cinq (5) années d'expérience au niveau C.E.;
  - iii) Recherche : la recherche faite pour le doctorat est suffisante. Si on n'a pas de doctorat une recherche équivalente sera acceptée;
  - iv) Service : preuve de service à la communauté universitaire et/ou manitobaine.

M.C.B.  
A

R.

c) Professeur agrégé

- i) Formation professionnelle : doctorat ou l'équivalent avec un minimum de quatre (4) années au rang de professeur adjoint; ou la maîtrise avec un minimum de sept (7) années au rang de professeur adjoint;
- ii) Expérience professionnelle : voir (i);
- iii) Travaux et recherche : travail de recherche publié ou non publié équivalent à celui exigé ordinairement au niveau du doctorat;
- iv) Service : un nombre appréciable de services à la communauté universitaire et manitobaine.

d) Professeur titulaire

- i) Formation professionnelle : normalement le doctorat ou l'équivalent avec une expérience minimale de sept (7) années au rang de professeur agrégé;
- ii) Expérience professionnelle : voir (i);
- iii) Travaux et recherche : une contribution originale sera normalement requise soit sous forme de publication ou de travaux non publiés dans le domaine de sa discipline et reconnus au niveau national;
- iv) Service : une contribution exceptionnelle au service du Collège ou à la communauté manitobaine.

12.3 Expérience antérieure pour tout nouveau professeur

L'expérience professionnelle sera considérée selon les facteurs suivants :

- a) à l'Institut seulement, les années d'enseignement et d'expérience professionnelle aux niveaux primaire et secondaire ont une pondération de 0.5 jusqu'à un maximum de cinq (5);
- b) pour le classement d'un professeur à l'Institut on tiendra compte de l'expérience dans l'éducation et le milieu manitobain;
- c) les années d'expérience au niveau universitaire ou au niveau du CEGEP précédant l'obtention du dernier diplôme auront une pondération de 0.5;

M.C.B. A

H.R.

- d) les années d'expérience au niveau universitaire ou au niveau CEGEP suivant l'obtention du dernier diplôme auront une pondération de 1.0;
- e) les années d'expérience à temps partiel seront additionnées selon la pondération indiquée dans les articles a), b), c) et d) ci-dessus;
- f) pour l'attribution du rang universitaire d'un professeur on devra étudier son dossier et y appliquer les rangs universitaires de façon rétroactive et lui accorder des équivalences s'il y a lieu.

12.4 Expérience antérieure pour tout nouveau professionnel

L'expérience professionnelle sera considérée selon les facteurs suivants :

- a) les années d'expérience avant l'embauche au Collège auront une pondération de 0.5;
- b) les années d'expérience au Collège auront une pondération de 1.0;
- c) les années d'expérience à temps partiel seront additionnées selon la pondération indiquée dans les articles a) et b) ci-dessus.

ARTICLE XIII Traitement

13.0 Ajustement de traitement

Tout ajustement de salaire dû à l'application de cette convention collective sera fait sans préjudices aux droits acquis.

13.1 Laboratoire

Dans le cas des cours de science (biologie, chimie, physique, etc.), et autres cours comportant des exercices de laboratoire obligatoires, la préparation habituelle d'un laboratoire qui s'ajoute à la préparation des cours théoriques sera rémunérée au taux de 1.5 unité d'enseignement par semestre pour chaque laboratoire de trois (3) heures par semaine lorsqu'un professeur est sans technicien.

ne-B-A

H

13.2 Cours d'intersession et d'été

Un cours d'intersession ou d'été, sur le campus or hors campus, ou la mise en place ou renouvellement de toute une série de laboratoire, ou un cours supplémentaire que ce même cours soit enseigné par le professeur durant l'année académique ou non, sera rémunéré au taux uniforme de six cent soixante et un dollars et demi (\$661.50) par unité d'enseignement pour l'année 1980-81 et de sept cents dollars (\$700.00) par unité d'enseignement pour l'année 1981-82.

13.3 Cours en anglais

Si un cours supplémentaire est donné en anglais, la question de supplément de salaire sera à négocier.

13.4 Chargé de cours

Tout chargé de cours reçoit un salaire au prorata de la base de traitement correspondant au rang universitaire qu'il occuperait.

13.5 Échelle de traitement des professeurs du 1<sup>er</sup> avril 1980 au 31 mars 1981

	1	2	3	4	5	6	7
C.E.	16,476	16,805	17,133	17,462	17,790	18,119	18,447
ADJ.	20,008	20,665	21,322	21,979	22,636	23,293	23,950
AGR.	24,932	25,589	26,246	26,903	27,560	28,217	28,874
TIT.	29,742	30,399	31,056	31,713	32,370	33,027	33,684

N.C-B  
K

HR.

13.6 Échelle de traitement des professeurs du 1<sup>er</sup> avril 1981 au  
31 mars 1982

	1	2	3	4	5	6	7
C.E.	18,206	18,670	18,932	19,296	19,658	20,021	20,384
ADJ.	22,109	22,335	23,561	24,287	25,013	25,739	26,465
AGR.	27,550	28,276	29,002	29,728	30,454	31,180	31,906
TIT.	32,805	33,591	34,317	35,043	35,769	36,495	37,221

13.7 Catégories des professionnels

a) Bibliothécaire - Catégorie III

Directeur des sports et des activités sociales - Catégorie III

Responsable des activités culturelles - Catégorie I

Responsable du counseling, du placement et de l'orientation -  
Catégorie III

Technicien spécialisé en sciences - Catégorie I

Archiviste - Catégorie I

- b) Lorsque les postes de Catégorie I seront comblés par des non-détenteurs de baccalauréat, ils recevront mille cinq cents dollars (\$1500.00) de moins qu'indiqué à la Catégorie I. Lorsque les postes de Catégorie III seront comblés par des non-détenteurs de maîtrise, ils seront placés dans la Catégorie II.

NEB  
R  
L

HR

13.8 Échelle de traitement des professionnels du 1<sup>er</sup> avril 1980 au 31 mars 1981

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	12,500	13,100	13,700	14,300	14,900	15,500	16,100	16,700	17,300	17,900
II	16,400	17,000	17,600	18,200	18,800	19,400	20,000	20,600	21,200	21,800
III	20,500	21,100	21,700	22,300	22,900	23,500	24,100	24,700	25,300	25,900

13.9 Échelle de traitement des professionnels du 1<sup>er</sup> avril 1981 au 31 mars 1982

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	13,813	14,476	15,139	15,802	16,465	17,128	17,791	18,454	19,117	19,780
II	18,122	18,785	19,448	20,111	20,774	21,437	22,100	22,763	23,426	24,089
III	22,653	23,316	23,979	24,642	25,305	25,968	26,631	27,294	27,957	28,620

n.c.-B

A

AR

ARTICLE XIV Reclassement et promotion des professeurs

14.0 Définitions

- a) Un professeur peut atteindre un rang universitaire supérieur suite à l'obtention d'un diplôme ou à une évaluation de sa contribution à l'institution par un comité de promotion.
- b) Le reclassement est l'accession à un rang universitaire supérieur suite à l'obtention du diplôme requis pour ce rang.
- c) La promotion est l'accession à un rang universitaire supérieur suite à une évaluation qualitative de la contribution du professeur à l'institution et de son perfectionnement professionnel en tenant compte des critères indiqués à l'article 12.1.

14.1 Procédures de reclassement

- a) Après l'obtention d'un diplôme approprié, le reclassement d'un professeur sera effectué par le recteur suite à la recommandation du doyen.
- b) Le reclassement sera effectif le jour où le professeur remet la documentation requise.
- c) L'expérience antérieure sera reconnue selon l'article 12.3 de la convention collective.
- d) L'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat ne donnant pas droit à un reclassement ou à une promotion sera reconnue par un boni (montant forfaitaire) de mille dollars (\$1,000.00) pour une maîtrise et de deux mille dollars (\$2,000.00) pour un doctorat.

14.2 Procédures de promotion

a) Comité de promotion

À la demande du recteur, le comité de promotion se réunira au cours du mois de février pour étudier toutes les demandes de promotion. Le comité sera composé des personnes suivantes :

- le doyen ou directeur de l'Institut,
- deux (2) membres nommés par le recteur,
- deux (2) membres nommés par l'Association.

Le doyen ou directeur de l'Institut en sera le président et n'aura droit de vote qu'en cas d'égalité.

M.C.B.  
H

HR

b) Documentation requise

Pour fins de promotion, le professeur doit préparer toute la documentation requise. Cette documentation sera remise au président du comité en même temps que la lettre de demande. Le président assurera la distribution de la documentation aux membres du comité.

c) Date de demande

Le professeur devra faire parvenir sa lettre de demande de promotion avant le 1<sup>er</sup> janvier avec copie au président de l'Association.

d) Décision du comité

La décision du comité basée sur les critères indiqués à l'article 12.1 sera remise par écrit au professeur, avec copies au recteur et au président de l'Association, le ou avant le 1<sup>er</sup> mars de la même année; la promotion entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril.

e) En cas de désaccord

En cas de désaccord, le professeur pourra utiliser le comité d'appel décrit à l'article 8.5 en avisant le recteur avant le 15 mars de la même année.

ARTICLE XV Renouvellement et résiliation de contrat

15.0 Renouvellement de contrat

À moins d'avis contraire le contrat de tout professeur ou professionnel est renouvelé automatiquement.

15.1 Avis d'embauche à l'Association

Le Collège remettra à l'Association, dans un délai de quinze (15) jours suivant l'embauche d'un nouveau professeur ou professionnel, un avis spécifiant son nom, ses diplômes universitaires, son rang universitaire et sa discipline.

N.C.-B  
A

JK

D

15.2 Vérification du contrat

Tout nouveau professeur ou professionnel pourra présenter son contrat au Comité Exécutif de l'Association pour vérification pendant les trente (30) premiers jours suivant son entrée en fonction. Un grief concernant la conformité de son contrat à la présente convention devra être remis avant les quinze (15) jours suivant les trente (30) premiers.

15.3 Non-renouvellement de contrat

Tout professeur ou professionnel doit aviser le Collège par écrit le ou avant le 31 mars de sa décision de ne pas renouveler son contrat.

15.4 Contrat d'un professeur ou professionnel non-permanent

Dans le cas de non-renouvellement du contrat d'un professeur ou d'un professionnel non-permanent, le Collège :

- i) s'il y a lieu, avertira le professeur ou professionnel au préalable de ses faiblesses;
- ii) donnera au professeur ou professionnel, par écrit, le ou avant le 31 mars les raisons de cette décision qui est sans appel.

15.5 Contrat d'un professeur ou professionnel permanent

Le Collège doit normalement reconduire le contrat d'un professeur ou professionnel avec permanence; cependant :

- a) le Collège peut résilier un contrat pour cause en présentant au professeur ou professionnel impliqué, avant le 1<sup>er</sup> avril, une déclaration écrite motivant la résiliation;
- b) si le professeur ou professionnel requiert une enquête, il en avise le recteur par écrit dans les trente (30) jours suivant la date de la déclaration;
- c) si aucune demande d'enquête n'est présentée durant cette période, le contrat est résilié à compter du 31 août;
- d) si une enquête est demandée, un comité d'enquête sera constitué selon les normes de l'article 8.5. La décision de ce comité ne sera pas exécutoire;

NE-B. A  
ME

R.

- e) le comité d'enquête soumet son rapport écrit au recteur avec copie au Comité Exécutif et au professeur ou professionnel. Le recteur soumettra alors ses propres recommandations au Comité Exécutif avec copies à l'Association et au professeur ou professionnel.
- f) dans les trente (30) jours qui suivent, le professeur ou professionnel a le droit de plaider sa cause devant le Conseil avec un aviseur de son choix; la décision finale est déterminée par un vote secret des membres du Conseil.

15.6 Dates limites pour libérer le bureau

- a) Professeur : tout professeur dont le contrat n'a pas été reconduit ou qui a démissionné doit libérer son bureau et quitter le Collège de façon définitive avant le 25 juin; le Collège assurera l'entreposage jusqu'à la fin de l'année complète seulement.
- b) Professionnel : tout professionnel dont le contrat n'a pas été reconduit ou qui a démissionné doit libérer son bureau et quitter le Collège de façon définitive avant le 15 juillet; le Collège assurera l'entreposage jusqu'à la fin de l'année complète seulement.

ARTICLE XVI Mécanisme de règlement de grief ou contestation

16.0 Première étape

Le Collège, l'Association ou tout professeur ou professionnel peut contester l'interprétation de la présente convention ou présenter un grief au sujet de l'application d'un ou plusieurs de ses articles. Dans les dix (10) jours suivant la présentation écrite de la contestation ou du grief (au bureau du recteur si le demandeur est l'Association ou un professeur, ou au bureau du président de l'Association si le Collège est demandeur) sur la formule ci-jointe en annexe, une rencontre entre le recteur (ou le vice-recteur en son absence), le président de l'Association (ou son remplaçant en son absence), et le professeur ou professionnel (selon le cas), aura lieu pour tenter de régler la question.

N.C-B  
A

#R

16.1 Deuxième étape

a) Si le contentieux demeure, on nommera dans les quinze (15) jours suivants, un comité d'arbitrage constitué selon la procédure suivante :

- un (1) membre nommé par le Collège;
- un (1) membre nommé par l'Association.

Ces deux (2) membres chercheront à régler entre eux le grief.

b) Si une des deux parties impliquées dans ledit grief n'a pas nommé son représentant durant les quinze (15) jours à compter de la date de la rencontre avec le recteur, l'autre partie a gain de cause par défaut.

16.2 Troisième étape

Dans l'éventualité d'une mésentente persistante, ces deux (2) membres devront s'entendre sur le choix d'un troisième (3<sup>e</sup>) arbitre ou pourront faire appel au Ministre provincial compétent pour en faire la désignation. La décision majoritaire du comité d'arbitrage sera exécutoire.

16.3 Dépenses encourues

Les deux parties paient leurs dépenses. Si le Collège perd, il remboursera les frais encourus par l'Association, le professeur ou le professionnel, et la tierce personne. Si le Collège gagne, il remboursera la moitié des frais encourus par la tierce personne.

16.4 Présentation d'un même grief

Les deux parties impliquées dans un grief ou contestation s'engagent à ne pas présenter une deuxième fois le même grief ou contestation pendant la durée de la présente convention collective.

ARTICLE XVII Déduction des cotisations à l'Association

17.0 Mode de paiement

La cotisation annuelle, déterminée au début de l'année académique par les membres de l'Association, sera déduite automatiquement du salaire selon le mode que choisira le professeur ou professionnel :

- a) déduction globale du montant total, ou
- b) déduction partielle fait en dix versements consécutifs.

nc-B F  
M.E.

#R.

17.1 Mécanisme

Dès que le montant sera fixé, le président de l'Association devra faire parvenir cette information au procureur qui, lui, se chargera de faire choisir aux professeurs ou professionnels le mode de paiement désiré et d'effectuer la déduction à la base selon le cas.

ARTICLE XVIII Droits et privilèges de cette convention

Les droits et privilèges décrits dans cette convention sont des minima; le Collège reste libre d'excéder ces minima.

ARTICLE XIX Durée de la présente convention

- 19.0 La présente convention collective entrera en vigueur le premier avril 1980 et le restera pour une durée de vingt-quatre (24) mois, se terminant le trente et un (31) mars 1982.
- 19.1 Les deux parties signataires s'entendent pour rouvrir les pourparlers en vue de renégocier la présente convention au plus tard le 31 décembre 1981.
- 19.2 La présente convention collective restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention.

D.C.B.  
A  
H

TR.

Fait à SAINT-BONIFACE (Manitoba), le 18 septembre 1955

Pour le Collège de Saint-Boniface

Pour l'Association des Professeurs

[Signature]  
Président du Conseil d'Administration

[Signature]  
Président de l'Association des Professeurs

[Signature]  
Recteur

[Signature]  
Secrétaire du Comité des négociations  
de l'Association des Professeurs

NE-B.

[Handwritten initials]

[Handwritten initials]

UNIVERSITAIRE A - PROFESSEUR

N°: \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_ -19 \_\_\_\_

CONTRAT

ENTRE : LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE  
ci-après appelé "le CUSB", d'une part,

ET : \_\_\_\_\_  
résidant à \_\_\_\_\_

ci-après appelé "LE PROFESSEUR", d'autre part.

1. Diplôme(s) universitaire(s) : \_\_\_\_\_

Certificat(s)/Diplôme(s) professionnel(s) : \_\_\_\_\_

2. Rang universitaire : \_\_\_\_\_

3. Le CUSB engage LE PROFESSEUR comme \_\_\_\_\_

pour donner les cours et assumer les charges qui lui seront attribués.

4. LE PROFESSEUR entrera en fonctions le \_\_\_\_\_

5. Le traitement annuel sera de \_\_\_\_\_

pour l'année 19 \_\_\_\_ - \_\_\_\_ se terminant le 31 août 19 \_\_\_\_ . Le montant annuel du traitement sera remis au PROFESSEUR selon le mode en vigueur au Collège. Ce traitement est sujet à ajustement, advenant une nouvelle convention collective.

6. LE PROFESSEUR s'engage à exercer ses fonctions en toute diligence et probité.

7. Tant que ce contrat n'est pas signé, il demeure une offre d'emploi du CUSB au PROFESSEUR. Ce contrat entrera en vigueur dès la signature des présentes devant témoins, pourvu qu'il soit remis au doyen/directeur de l'Institut Pédagogique du CUSB dans les trente (30) jours suivant sa date d'émission, sans quoi il devient nul et sans valeur.

8. Ce contrat se veut conforme à la convention collective entre le CUSB et l'Association des Professeurs du CUSB présentement en vigueur. Le PROFESSEUR reconnaît avoir reçu une copie de cette dernière datée du \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_ .

FAIT à Saint-Boniface (Manitoba)

le \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_ .

POUR LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE

\_\_\_\_\_  
Recteur

\_\_\_\_\_  
Doyen/Directeur de l'Institut Pédagogique

FAIT à \_\_\_\_\_

le \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_ .

\_\_\_\_\_  
LE PROFESSEUR

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Témoin

*D.E-B*  
*A*

*#*

UNIVERSITAIRE B - PROFESSIONNEL

N°: \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_ -19 \_\_\_\_

CONTRAT

ENTRE : LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE  
ci-après appelé "le CUSB", d'une part,

ET : \_\_\_\_\_  
résidant à \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ci-après appelé "LE PROFESSIONNEL", d'autre part.

1. Diplôme(s) universitaire(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Certificat(s)/Diplôme(s) professionnel(s): \_\_\_\_\_
2. Rang universitaire: \_\_\_\_\_
3. LE CUSB engage LE PROFESSIONNEL comme \_\_\_\_\_  
pour donner les cours et assumer les charges qui lui seront attribués.
4. LE PROFESSIONNEL entrera en fonctions le \_\_\_\_\_
5. Le traitement annuel sera de \_\_\_\_\_  
pour l'année 19\_\_ -\_\_ se terminant le 31 août 19\_\_\_. Le montant annuel du traitement sera remis au PROFESSIONNEL selon le mode en vigueur au Collège. Ce traitement est sujet à ajustement, advenant une nouvelle convention collective.
6. LE PROFESSIONNEL s'engage à exercer ses fonctions en toute diligence et probité.
7. Tant que ce contrat n'est pas signé, il demeure une offre d'emploi du CUSB au PROFESSIONNEL. Ce contrat entrera en vigueur dès la signature des présentes devant témoins, pourvu qu'il soit remis au recteur du CUSB dans les trente (30) jours suivant sa date d'émission, sans quoi il devient nul et sans valeur.
8. Ce contrat se veut conforme à la convention collective entre le CUSB et l'Association des Professeurs du CUSB présentement en vigueur. Le PROFESSIONNEL reconnaît avoir reçu une copie de cette dernière datée du \_\_\_\_\_ 19\_\_.

FAIT à Saint-Boniface (Manitoba)  
le \_\_\_\_\_ 19\_\_.

POUR LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE

\_\_\_\_\_  
Recteur

\_\_\_\_\_  
Procureur

FAIT à \_\_\_\_\_  
le \_\_\_\_\_ 19\_\_.

\_\_\_\_\_  
LE PROFESSIONNEL

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Témoin

*N.B.*  
*[Handwritten marks]*

*[Handwritten mark]*

UNIVERSITAIRE C - CHARGE DE COURS

NO: \_\_\_\_\_ 19\_\_-19\_\_

CONTRAT

ENTRE : LE COLLÈGE DE SAINT-BONIFACE  
ci-après appelé "le CUSB", d'une part,

ET : \_\_\_\_\_  
résidant à \_\_\_\_\_

ci-après appelé "LE CHARGÉ DE COURS", d'autre part.

1. Diplôme(s) universitaire(s): \_\_\_\_\_

Certificat(s)/Diplôme(s) professionnel(s): \_\_\_\_\_

2. Equivalence du rang universitaire: \_\_\_\_\_

3. Le CUSB engage LE CHARGÉ DE COURS pour enseigner le(s) cours de:  
\_\_\_\_\_

4. LE CHARGÉ DE COURS entrera en fonctions le \_\_\_\_\_

5. Le traitement annuel sera de \_\_\_\_\_  
pour l'année 19\_\_ - \_\_ se terminant le 31 août 19\_\_. Le montant annuel du  
traitement sera remis au CHARGÉ DE COURS selon le mode en vigueur au Collège.  
Ce traitement est sujet à ajustement, advenant une nouvelle convention col-  
lective.

6. LE CHARGÉ DE COURS s'engage à exercer ses fonctions en toute diligence et  
probité.

7. Tant que ce contrat n'est pas signé, il demeure une offre d'emploi du CUSB  
au CHARGÉ DE COURS. Ce contrat entrera en vigueur dès la signature des pré-  
sentes devant témoins, pourvu qu'il soit remis au doyen/directeur de l'Insti-  
tut Pédagogique du CUSB dans les trente (30) jours suivant sa date d'émission,  
sans quoi il devient nul et sans valeur.

8. Ce contrat se veut conforme à la convention collective entre le  
CUSB et l'Association des Professeurs du CUSB présentement en vigueur.  
LE CHARGÉ DE COURS reconnaît avoir reçu une copie de cette dernière datée du  
\_\_\_\_\_ 19\_\_.

FAIT à Saint-Boniface (Manitoba)

le \_\_\_\_\_ 19\_\_.

POUR LE COLLEGE DE SAINT-BONIFACE

\_\_\_\_\_  
Recteur

\_\_\_\_\_  
Doyen/Directeur de l'Institut  
Pédagogique

FAIT à \_\_\_\_\_

le \_\_\_\_\_ 19\_\_.

\_\_\_\_\_  
LE CHARGÉ DE COURS

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Témoin

*n.c.B*  
*A*  
*[Signature]*

*[Signature]*

UNIVERSITAIRE D - PROFESSEUR (Cours d'intersession,  
d'été ou hors campus)

N°: \_\_\_\_\_ 19\_\_-19\_\_

CONTRAT

ENTRE : LE COLLEGE DE SAINT-BONIFACE  
ci-après appelé "le CUSB", d'une part,

ET : \_\_\_\_\_  
résidant à \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ci-après appelé "LE PROFESSEUR", d'autre part.

1. Diplôme(s) universitaire(s): \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Certificat(s)/Diplôme(s) professionnel(s): \_\_\_\_\_
2. LE CUSB engage LE PROFESSEUR pour donner le(s) cours \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- durant \_\_\_\_\_
3. Son traitement sera de \_\_\_\_\_  
dont la demie sera payable le \_\_\_\_\_ et le solde  
après la remise des notes finales.
4. LE PROFESSEUR s'engage à exercer ses fonctions en toute diligence et probité.
5. Tant que ce contrat n'est pas signé, il demeure une offre d'emploi du CUSB  
au PROFESSEUR. Ce contrat entrera en vigueur dès la signature des présentes  
devant deux témoins, pourvu qu'il soit remis au doyen/directeur de l'Institut  
Pédagogique du CUSB dans les trente (30) jours suivant sa date d'émission,  
sans quoi il devient nul et sans valeur.
6. Ce contrat se veut conforme à la convention collective entre le CUSB et l'As-  
sociation des Professeurs du CUSB présentement en vigueur. LE PROFESSEUR  
reconnait avoir reçu une copie de cette dernière datée du \_\_\_\_\_  
19\_\_.

FAIT à Saint-Boniface (Manitoba)  
le \_\_\_\_\_ 19\_\_.

POUR LE COLLEGE DE SAINT-BONIFACE

\_\_\_\_\_  
Recteur

\_\_\_\_\_  
Doyen/Directeur de l'Institut  
Pédagogique

FAIT à \_\_\_\_\_  
le \_\_\_\_\_ 19\_\_.

\_\_\_\_\_  
LE PROFESSEUR

\_\_\_\_\_  
Témoin

\_\_\_\_\_  
Témoin

M.C.B.  
F.  
M.

#

N° \_\_\_\_\_

Le \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_

FORMULE DE GRIEF OU D'INTERPRÉTATION

Le bureau du Recteur  
CUSB

Le bureau du Président  
APCUSB

200, avenue de la Cathédrale  
Saint-Boniface (Manitoba)

200, avenue de la Cathédrale  
Saint-Boniface (Manitoba)

Le soussigné conteste l'interprétation de l'article \_\_\_\_\_  
(ou présente un grief au sujet de l'application de l'article \_\_\_\_\_)  
de la convention collective datée du \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_\_. Les  
raisons motivant cette contestation (ou ce grief) sont les suivantes:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Veillez m'aviser (nous aviser) de la date et du lieu de la rencontre prévue  
à l'article 16.1 qui doit avoir lieu dans un délai de 15 jours suivant la  
réception de la présente.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

meb. A  
WA

DR

Liste des personnes faisant partie de la présente convention .

Professeurs réguliers

Avec permanence

- |                           |                              |
|---------------------------|------------------------------|
| ARCAND, Tatiana (Adj.)    | JOUBERT, Ingrid (Agr.)       |
| BARIL, Paul (Adj.)        | MARION, Fernand (Agr.)       |
| BINETTE, Fernand (Adj.)   | RAGOONADEN, Harry (Adj.)     |
| FAUCHON, André (C.E.)     | RICOU, Henriette (Agr.)      |
| FRÉCHETTE, André (Agr.)   | SAINT-PIERRE, Annette (Agr.) |
| FRÉCHETTE, Lionel (Tit.)  | SAWCHUK, Rose (Adj.)         |
| GABORIEAU, Antoine (Agr.) | SOUFI, Ta'ib (Agr.)          |
| GIRARD, Fernand (Agr.)    |                              |

Sans permanence

- CORMIER, Edmond (Agr.)
- HÉBERT, Raymond (Adj.)
- LECLAIR-LANTEIGNE, Pierre (Adj.)
- MARCHILDON, Solange (C.E.)
- RIVERS, Bryan (C.E.)
- ROBIDOUX-KIRZINGER, Madeleine (Adj.)

\*\*\*\*\*

Professeur de remplacement

- LAMAUTE, Henri (Agr.)

\*\*\*\*\*

Chargés de cours

- BÉRUBÉ, Rose-Anna
- COLLET, Normand
- DIRREN, Berthe
- PARENT, Simone
- RODRIGUEZ, Liliane
- TENCHA, Annette

\*\*\*\*\*

Professeur en congé sabbatique

- THUOT, Raymond (Agr. - avec permanence)

*η.ε.β*  
*W. A*

*#*

Professeur en congé sans solde

BERTRAND, Gabriel (C.E. - sans permanence)

\*\*\*\*\*

Professionnels réguliers

Avec permanence

Sans permanence

GREGOIRE, Fernand (Directeur des sports  
et des activités sociales) (Adj.)

BRUNEL, Monique (Responsable des activités  
culturelles)

LEMIEUX, Marcel (Bibliothécaire)

VRIGNON-MARION, Hélène (Archiviste)

\*\*\*\*\*

Professionnel de remplacement

SAURETTE, Roland (Responsable du counseling, du placement et de l'orientation)

\*\*\*\*\*

Professionnels en congé sans solde

CARON-BOULET, Nicole (Technicienne spécialisée en sciences)

FILION-ROSSET, Jeannette (Responsable du counseling, du placement et de l'orientation)

---

Contrats institutionnels (ne faisant pas partie de la présente convention)

TAILLEFER, Jean-Marie

WILK, Stan

Handwritten initials: RA, MA, A

Handwritten initials: MA

Liste des personnes faisant partie de la présente convention collective au 1er septembre 1981.

Professeurs réguliers

Avec permanence

ARCAND, Tatiana (Adj.)	MARION, Fernand (Agr.)
BARIL, Paul (Adj.)	RICOU, Henriette (Agr.)
BINETTE, Fernand (Adj.)	RIVERS, Brian (Adj.)
FAUCHON, André (C.E.)	SAINT-PIERRE, Annette (Agr.)
FRECHETTE, Lionel (Tit.)	SCUFI, Taib (Agr.)
GABORIEAU, Antoine (Agr.)	THUOT, Raymond (Agr.)
JOUBERT, Ingrid (AGR.)	

Sans permanence

CORMIER, Edmond (Agr.)  
HEBERT, Raymond (Adj.)  
ROBIDOUX-KIRZINGER, Madeleine (Adj.)  
MARTEL, François (C.E.)  
LAFORTUNE, François (C.E.)

\*\*\*\*\*

Professeurs de remplacement

FONTAN, Jean-Marc (C.E.)  
FOURNIER, Daniel (C.E.)  
SHAHSAVAR-ARSHAD, Victoria (Adj.)

\*\*\*\*\*

Chargés de cours

FERLAND, Marcien  
HOUDE, Céline  
LABELLE, Anna  
MAURICE, Lucille  
PAINCHAUD, Léona  
PAULHUS, Thérèse  
RODRIGUEZ, Liliane  
TENCHA, Annette  
UNGRIN, Cécilia

\*\*\*\*\*

Professeur en congé saabbatique

FRECHETTE, André (Agr. - avec permanence)

\*\*\*\*\*

Professeur en congé d'étude

RAGOONADEN, Harry (Adj. - avec permanence)

\*\*\*\*\*

Liste des changements apportés à la Convention Collective  
(selon la nouvelle convention - grand format)

- ARTICLE I : 1.0 i), n), q), r), s), u), x), y), z), aa).
- ARTICLE II : 2.4 c).
- ARTICLE III : 3.0 e).
- ARTICLE IV : 4.3 a), b), c), d), e), f).
- ARTICLE V : 5.0, 5.2.
- ARTICLE VI : 6.0 a), b), c), d).  
6.1 a), b).  
6.2 a), b).  
6.3  
6.4  
6.5
- ARTICLE VII : nil
- ARTICLE VIII: 8.0 a), b), c), d), e).
- ARTICLE IX : 9.0  
9.2 a), b)  
9.3 a), c), e), f), g), h)  
9.4 a), b), c), d)
- ARTICLE X : 10.1 (congé de maladie)  
10.2 a), b), c), d)  
10.5 a), c-i), c-iv), d), e), f), g-i)  
10.6 a-ii), b), d), e), h)
- ARTICLE XI : 11.2
- ARTICLE XII : 12.1 b), c)  
12.5
- ARTICLE XIII: 13.1 b), d)  
13.2 b-iv), d-iv)  
13.4 a), b)
- ARTICLE XIV : 14.2  
14.5  
14.6
- ARTICLE XV : 15.0 b)  
15.2 a), c), e)

ARTICLE XVI : 16.0 a), b)  
ARTICLE XVII: 17.1  
17.5 a), d), g)

ARTICLE XVIII nil

ARTICLE XIX : changement

ARTICLE XX : changement

ARTICLE XXI : nil

ARTICLE XXII: 22.0  
22.1

ANNEXE A : item 7 (15 jours) signature: Doyen/Directeur au lieu  
du procureur

ANNEXE B : item 7 (15 jours)

ANNEXE C : item 7 (15 jours)

ANNEXE E : nil

ANNEXE F : nouvelle liste

ANNEXE G : nouvelle